

## ¿Qué queremos hacer los próximos años?

**Ser fieles a nuestros principios.** En plena carrera electoralista, en PK nos comprometemos a ser fieles a nuestros principios, a los compromisos que durante más de 30 años han definido nuestro modo de actuación.

Porque estamos convencidos de que nuestro modo de actuar es el correcto. Porque entendemos que, por encima de aciertos o fallos puntuales, hemos actuado con coherencia y rigor.

Porque las prioridades y los puntos calientes cambian, pero nuestro compromiso no.

**Hay otra manera de hacer las cosas. El cómo es importante.** Estamos tan convencidos de ello, que queremos cambiar el entorno de las Relaciones Laborales de Kutxabank.

Porque necesitamos una Dirección de empresa más consciente del esfuerzo de las personas que trabajamos para que KB sea una empresa puntera. Una Dirección de empresa abierta, que escuche a su plantilla y colabore con ella en la definición de su estructura.

También necesitamos una representación sindical constructiva, cercana, sin límites ideológicos ni territoriales, defensora de que todos somos iguales y que el ideal de representación es el de un empleado, un voto.

**Objetivo coyuntural: Arreglar la movilidad.** Esto no se sostiene. Las soluciones puntuales para problemas puntuales deben ser eso, puntuales. No puede pretenderse un futuro en el que la estructura "estable" de la empresa se defina con desplazamientos de un montón de personas a cientos de kilómetros. Los problemas que originaron esa movilidad tienen otras soluciones, ya propuestas, que Kutxabank debe comenzar a aplicar.

**Objetivo estructural: Definir un sistema de desarrollo profesional como Dios manda.** El sistema de desarrollo profesional que diseñemos es clave para definir el tipo de empresa que queremos. El sistema actual de BBK tiene graves carencias, el sistema que utilizábamos en Kutxa también las tenía, y las aplicaciones chapuceras de la empresa originan aún mayores complicaciones. Tenemos la oportunidad de tratar de definir un sistema de desarrollo profesional para el futuro en base a las experiencias de los anteriores, aprovechando los aciertos y corrigiendo los errores. La objetividad, la transparencia, el componente motivacional, la adaptabilidad a un entorno de mercado y funciones cambiante deben ser las características de un sistema que nos defina como una empresa puntera, motivada y dinámica. Y esto sólo puede conseguirse entre todos, no de espaldas a la plantilla.

**Rejuvenecer la plantilla: algo que podemos hacer pronto y bien (o tarde y mal).** Kutxabank no debe repetir los errores que ya cometieron las cajas de origen en los 90. El rejuvenecimiento de la plantilla no consiste (únicamente) en que salgan los mayores, consiste en que contratemos gente joven; el mercado está rejuveneciendo, la competencia también. El rejuvenecimiento no es un capricho, es una cuestión de supervivencia.

Y por supuesto, **las cosas del día a día.**

**Cada cierto tiempo, las prioridades, los puntos calientes, cambian. Es importante evolucionar para poder solucionarlos. No se pueden solucionar problemas de hoy con actitudes de hace 30 años.**

### Compromiso pk

**Compromiso de universalidad:** no tenemos afiliados; escuchamos y defendemos a todos los empleados independientemente de afiliaciones u orígenes.

**Compromiso de independencia:** no dependemos, pertenecemos ni obedecemos instrucciones de directivas sindicales externas, partidos políticos ni confederaciones.

**Compromiso de trabajo:** participamos en todos los foros y estamentos a los que tengamos acceso, no reunimos y hablamos con todo el que nos lo pida, negociamos hasta el final, no abandonamos reuniones aunque vayamos a perder la votación y aceptamos los resultados de las mismas.

**Compromiso de información:** la información siempre será contrastada. Los estudios en los que basamos nuestras propuestas son de elaboración propia salvo que se indique la fuente. No utilizamos la información para confundir, difundir rumores ni para insultar ni criticar la labor de otros.

**Compromiso de participación:** nos comprometemos a efectuar consultas periódicas a toda la plantilla para analizar la situación y fijar líneas de actuación, siempre antes de las elecciones para elaborar el programa y antes del inicio de la negociación de los convenios.

**Compromiso de apertura:** trabajamos para facilitar los procesos de participación electoral mediante el voto electrónico. No promovemos medidas que impidan o dificulten que un empleado de kutxabank pueda ejercer su derecho al voto.